DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.7635646 Pages: 629-634





WOMEN IN SUSTAINABLE DEVELOPMENT: SCIENCE AND QUALITY EDUCATION

3RD INTERNATIONAL CONFERENCE



ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА ХОТИН-ҚИЗЛАР БОШҚАРУВ КАРЬЕРАСИНИНГ ИЖТИМОИЙ ПЕДАГОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

Элнура Турдиалиева
Андижон давлат педагогика институти
Рус тили ва адабиёти кафедраси укитувчиси
bturdialiyev@bk.ru

Дурдона Кодирова
Андижон давлат педагогика институти
2 боскич талабаси

Kalit so‘zlar: мартаба, аёллар карьераси, касбий мартаба, мартаба ўсиши, аёллар карьерасининг ўзига хослиги, мартаба ютуқлари, менежмент

Annotatsiya: Ушбу мақоланинг кириш қисмида Ўзбекистон аёллари бошқарув карьерасинингўзига хос хусусиятлари таҳлил қилинган. Аёлларнинг бошқариш фаолиятини муваффақиятли амалга оширишга ёрдам берадиган асосий омиллар кўриб чиқилган, бошқариш фаолиятининг ўзига хос хусусиятларига алоҳида эътибор қаратилган.

SOCIAL PEDAGOGICAL CHARACTERISTICS OF WOMEN'S MANAGEMENT CAREER IN THE EDUCATIONAL SYSTEM

Key words: career, women's career, professional career, career growth, specificity of women's career, career success, management

Abstract: The introductory part of this article analyzes the specifics of the managerial career of women in Uzbekistan.The main factors that contribute to women to successfully realize themselves in managerial activities are considered, attention is focused on the features and specifics that characterize them.The finalpart of the article examines the creation of equal opportunities and conditions for women and men in the field of production, industry, small and medium-sized businesses, private entrepreneurship, and the fact that all social conditions have been created for women for growth, advanced training, and career.

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: карьера, женская карьера, профессиональная карьера, карьерный рост, уникальность женской карьеры, карьерные достижения, менеджмент.

Аннотация: Во вступительной части данной статьи анализируются особенности управленческой карьеры узбекских женщин. Рассмотрены основные факторы, способствующие успешной реализации женщинами управленческой деятельности, особое внимание уделено специфике управленческой деятельности.

Ҳозирда Ўзбекистон Республикасида аёл ходимлар менежменти фаол ва қаттиқ талаблар асосида самарали шаклланиб келмоқда. Бозор иқтисодиётининг ривожланиши мамлакатимиз аёлларини фақат касбий соҳага йўналтириб, асосан оиланинг моддий таъминотини яхшилаш мақсадида олий маълумотга эга бўлиш билан чегараланиб қолмай, балки бошқарув фаолиятига интилиши тенденциясини юзага келтирди. Бу фаолликнинг аниқ шартларини ўзини намоён этиш, хурмат қозониш, жамият томонидан қобилиятларининг танолиниши, иқтисодий мустақиллик, муваффақият, қатъиятлилик билан белгилаш мумкин. Бозор иқтисодиёти шароитида аёлларнинг ўз потенциал имкониятларини англашлари, ўзлари учун муҳим бўлган қадриятларини фаҳмлаб олишлари, аёл мавқеининг ижодкор шахс сифатида шаклланиши, эркаклар билан тенг равишда жиддий муаммоларни қўйишлари ва муваффақиятли ҳал қилишлари –нафақат уларнинг катта ютуқлари, балки олимларнинг тадқиқот предметига ҳам айланди. Уларнинг ютуқларини ўрганишнинг муҳим жиҳати –иқтисодий ва ижтимоий мустақиллик, бошқарув фаолияти, ҳамда ҳар бир аёлнинг жамиятидагиўз ўрни ва аҳамиятлилигини англаб етишидир. Олиб борилган тадқиқотларимизнинг кўрсатишича, аёлларнинг касбий малакалари ўсиши стратегияси уларни бошқарув фаолиятига олиб келишининг сабаби бўлиб, ўзбек аёли учун, одатда, барқарор юқори ҳақ тўланадиган иш ўрни ва ижтимоий нуфузга эга бўлиш мотивидан кўра устунлик қилмоқда. Сўровнома натижаларига кўра, барча раҳбар аёллар маълумотлари

даражасининг ўсишини карьера пиллапоясидан кўтарилишнинг асоси, деб ҳисоблайдилар. Бошқарув фаолиятида ўзини намоён эта олган аёллар сифат жиҳатидан ўзгача мақсадларга эга бўлиб, иқтисодиёти юқори ривожланган мамлакатларга хос ўзгача ҳаёт тарзи, ёш, маълумот, оила, ташкилотчилик тури, яшаш жойи, шахсий сифатлар каби мослашув (адаптация) ресурсларидан фойдаланадилар. Шунингдек аёллар карьерасининг мухим тенденцияси мақсадли моделлаштириш ва шахсийижтимоий-маданий, интеллектуал, ижодий, иқтисодий салоҳиятини мукаммаллаштиришдан иборатдир. Аёлнинг профессионал соҳадаги муваффақиятлари энг аввало яқин кишисининг мадади ва ўзидагихаризмаларга боғлиқ экан. Хорижда ўтказилган тадқиқотлардан фарқли ўлароқ, бизда бевосита Аллоҳ томонидан инсонга берилган иқтидордан ҳам кўра, аёл учун яқин инсони –турмуш ўртоғининг бу ишга муносабати етакчи роль ўйнар экан. Уларда энг аввало биринчи ўринда шахсий интилиш, ўзини ўзи намоён этиш кабилар устунлик қилади.Биз ушбу холатга янада ойдинликкиритиш мақсадида респондентларга “Бевосита оила аъзоларингиз, жумладан, турмуш ўртоғингиз ва унинг яқин қариндошлари карьерангизга қарши бўлишса, нима қиласиз?” деган савол билан ҳам мурожаат қилдик. Жавоблардан шу нарса маълум бўлдики, профессионал йўналишда карьерага интилган хотин-қизлар учун бир томондан турмуш ўроғи ва яқин қариндошларининг муносабати аҳамиятли, лекин иккинчи томондан улар танлаган йўлларидан осонликча қайтмасликлари ҳам аниқланди. Масалан, мактаб соҳасида профессионал карьерга интилаётган хотин-қизларнинг жавоблари қуйидаги жадвалда келтирилган.

Мактаб тизимида ишлаётган респондентларнингберган жавоблари таҳлили (жами N= 70,фоиз ҳисобида)

Жавоб вариантлари	Абсолют рақамларда	фоизда

Уларнинг фикри мен учун мухим	10	14,3
Улар хеч качон карши булмайдилар	15	21,4
Мен мустакил шахс эканимни исботлайман	9	12,85
Барибир йулини топиб кундираман	15	21,4
Жамоатчиликни аралаштириб булса хам кундираман	12	17,1
Шундай булишидан куркаман	8	11,4
Билмайман	1	1,4

Рақамлардан кўриниб турибдики, респондентларнинг фикрларида ҳам хавотирланиш, ҳам иккиланиш, ҳам ўзига ишончни тасдиқловчи жавоблар мавжуд. Масалан, респондентларнинг 15 нафари (21,4%) яқин қариндошлари, жумладан турмуш ўртоғининг ҳеч қачонулар профессионал карьерасига қарши чиқмасликларига ишонсалар, айнан шунчаси барибир нима қилиб бўлса ҳам уларни кўндира олишларига ишонадилар ("барибир йўлини топиб кўндираман" жавоби). Бундан улар позициясидаги амбивалентлик кўриниб турибди, ҳам бевосита ўраб турган муҳитга ишонади, ҳамда параллел равишда ўзига ҳам ишонади. Кейинги ўринда бундай аёллар жамоатчиликка ишонади, яъни, катталарни, обрўли шахсларни аралаштириб бўлса ҳам ўз мақсади сари интилишини очиқ баён этадилар (17.1%). Демак, ташқи ижтимоий муҳитва "Мен"даги ишонч хотин-қизлар профессионал карьерасигаижобий муҳит-омил ролини ўйнаши мумкин. Лекин ҳар ўн нафар сўралувчилардан биттаси (11,4%) вазиятнинг профессионал карьерага қаршиишлаб қолишидан ҳам қўрқади, хавотирланади, бу ҳам шарқ халқларидаги азалдан аёлларга хос бўлган психологик стеретоипларнинг таъсири бўлиши мумкин. Чунки бу тоифа

аёллар агар турмуш ўртоғи ёки қайноналари унинг професисонал ўсишига қарши бўлиб туриб олишса, қандай йўл тутишни билмайдилар. Шу сабабли ҳам эрининг профессионал карьерага муносабати улар учун ўта муҳимдир.Шу ўринда уларнинг ушбу масала бўйича яқинлари билан низога борган ёки бормаганлиги хусусиядаги фикрлари билан ҳам қизиқдик. Чунки агар профессионал карьера қилаётган аёлнинг меҳнат самарадорлиги аввало уйидаги, хонадонидаги тинчлик ва хотиржамликка, кайфиятининг яхши ёки ёмонлигига боғлиқ эканлигини кўпчилик билади. Мунтазам низога борганлик сабабли кайфиятнинг ёмонлиги ишдаги холатида акс этиб, у жамоадагилар билан ҳам тез-тез низога бориши муқаррар. Айниқса, таълим тизимида ишлаётганган хотин-қизлар ёшлар таълими ва тарбияси билан, ёшларининг ота-оналари бевосита муомалада бўлганликлари учун ҳам бу омил жуда катта амалий аҳамиятга эгадир. Жамоавий ҳамда оилавий ўзаро муносабатлар тизимида педагог-менежернинг ҳамкасблари ва яқин қариндошлар билан ўзаро муносабати коммуникатив акт сифатида ундаги мулоқандмандлик даражасининг юқори бўлишини тақозо этади, у томонидан ўзгаларнинг ҳайриҳохлигига сазовор бўлиш эсаунинг профессионал карьерасининг самарасини белгилайди ва ундан яхши раҳбар чиқиши мумкин.Инсоннинг ижтимоий табиатига хос бўлган муҳим жиҳат – бу унинг ўзини ўраб турган яқин инсонларининг доимий қўллаб-қувватлови, рағбатига эга бўлиш ва уларнинг кўнглидагидай хатти-ҳаракат қилишга мойилликдир.

Бу холат айниқса, шарқ халқлари, жумладан, ўзбекистонлик хотин-қизларга хос бўлиб, бундай мотивациятаълим ва тарбия соҳасида ишлаётган хотин-қизлар психологиясига хосдир.

СНОСКИ / ИҚТИБОСЛАР /REFERENCES:

[1].Постановление Президента Республики Узбекистан No ПП-4235«О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин» от 7 марта 2019 года.

[2].Акперов И.Г., Маслиноваж В. Психология предпринимательства. – М.: Финансы и статистика, 2013. –544 С. 3.БендасТ.В. Гендерная психология. –СПб: Питер. –431 с

[3].Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. –2010. –No1. –С. 87–94

[4].Герасимова Е. Право на труд и на справедливые и благоприятные условия труда. Социальные и экономические правав России: сб. докл. российских неправительственных организаций за 2011 год. -М, 2012.

[5].Женщина и карьера / Под ред. К.В. Солоед. –М.: МГОПУ им. М.А. Шолохова, 2004. –С. 214

[6].Каримова В.Оилада ёшларни гендер муносабатларга тайёрлаш муаммолари // "Ёшлар муаммолари ва уларнинг ечими: ҳолат ва истиқбол" мавзусидаги Респ. илмий-амалий анжумани материаллари–Т.: 2012.–Б.30-33.

[7].Комаров Е.И. Женщина–руководитель –М.,2004 9.Коробейников А. Жизнь и карьера// Проблемытеории и практики управления.–2011г.–No68.Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности –СПб: Питер. –2008. –432С.

[9].МарковаА.К. Выбор профессионального направления в карьере. Вопросы психологии. –2015. –No3. –С. 89–97.

[10].Швальбе В, Л. Питер. Развитие личности в процессе планирования и осуществления карьеры. // Проблемытеории и практики управления.–2016г.–No4